

臺灣彰化地方法院彰化簡易庭民事判決

108年度彰簡字第203號

原告 雷益科技股份有限公司

法定代理人 劉佳澧

被告 林浚弦

訴訟代理人 林思騰

上列當事人間請求損害賠償事件，經臺灣新竹地方法院新竹簡易庭裁定移送前來，本庭於民國108年5月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾萬貳仟元。

訴訟費用新臺幣壹仟壹佰壹拾元由被告負擔。

本判決得假執行。但被告如以新臺幣壹拾萬貳仟元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：被告於民國107年11月向原告公司應徵，原告於面談時有告知被告，因訓練新手工程師從初級到能獨立作業，為公司完成客戶交代的工作，為公司賺取獲利需要很長的時間，公司必須投入很多資源，且還給付高於業界的薪資，所以必須要和公司簽定3年的聘用契約，或是可以選擇去自強基金會等訓練機構學IC Layout的進階技術，差別是自強基金會要自己繳交數萬元學費，且數個月上課期間沒薪資，結訓還要花一段時間找工作，但到原告公司任職可以接受培訓不用繳學費，訓練期間給全薪，並且直接就業，但是要簽3年的契約。當時被告表示願意簽約，原告當時覺得被告年紀太大，本不予考慮，但被告要求原告給其機會，原告詢問被告能否認真學習並遵守契約上之義務，被告回答肯定，原告遂給予被告中年轉業的機會。被告於107年11月7日簽立聘用契約書（下稱系爭契約），其中第4條約定「受聘人應負之責任：在聘用期間，乙方（即被告）願接受甲方（即原告）工作上之指派調遣。並遵守甲方之一切規定，如因工作不力或違背有關規定，或乙方欺瞞個人資歷或其他事情，甲方

得隨時解聘，放棄資遣費及預告工資。試用期三個月內若不適任此項職務乙方自請離職。甲方培訓乙方IC Layout專業技能，乙方如因特別事故需於西元2021年11月6日聘用期滿前離職時，應於一個月前提出申請經甲方同意後始得離職，若乙方未經甲方同意堅持離職，乙方同意賠償三個月薪資新臺幣（下同）102,000元作為培訓IC Layout進階專業技能之費用，但乙方服務至西元2022年2月6日，甲方應給予乙方102,000元之履約獎金」。被告接受培訓前連基本的IC佈局技能都不會，無法勝任原告指派之工作，被告任職後均在接受原告之培訓及實習，培訓講師為原告法定代理人，培訓內容為IC進階佈局工作之授課，每天培訓至少3到4個小時，後來讓被告到其他公司實習，實習係為客戶指派之工作，有其他資深員工在場協助。原告對被告從最基本的開始訓練到實作及客戶端 on Job Training，已經投資在被告身上200,000元以上（包含薪資、勞健保、講師費用）。惟被告於108年1月15日以通訊軟體LINE傳送訊息告知原告要離職，並於隔日曠職，自行宣布離職，違反系爭契約第4條須於1個月前提出申請始得離職之約定，原告並未認被告不適任，請求被告遵守系爭契約，否則會造成人力無法調度，其餘接受培訓的工程師起而效之，使管理和人力品質出現危機。然被告認為勞動基準法（下稱勞基法）不會承認被告所簽定的系爭契約，只需先簽再說，簽了系爭契約獲取了利益，再反口說系爭契約是無效，無須遵守及理會，就可以拒付違約金，仍堅持離職。原告為公司管理及營運，請被告遵守系爭契約內容服務滿3年3個月的時間，否則應賠償3個月薪資102,000元作為培訓IC Layout進階專業技能之費用，爰依系爭契約之約定提起本件訴訟等語。並聲明；被告應給付原告102,000元。

二、被告則以：

- （一）依勞基法第15條第2項、第16條第1項之規定，勞工終止不定期勞動契約時，應於一定期間之前預告雇主，但若工作未滿3個月即離職，依法並無預告期間，不需事先預告雇

主即可離職，且違反預告期間規定亦無罰則，而勞雇關係係本於民法僱傭契約之本質，依民法第488條規定，允許當事人隨時終止契約，且勞工終止契約之終止權係形成權，勞工一經表明離職時即發生效力，不需得到雇主同意，故離職日以勞工聲明為主，被告任職未滿3個月（即107年11月7日起任職至108年1月15日離職），故離職並不需要預告期間。又依行政院勞工委員會（現改制為勞動部）88年2月19日（88）台勞資二字第006099號函意旨，如勞資雙方約定勞工離職需有較勞動基準法為長之預告期間，係較勞動基準法為低之勞動條件，該部分約定無效，無效部分，以勞動基準法之規定取代，故約定超過法令規定的預告期即無效。

（二）被告前在自強基金會已經學會IC佈局的專業知識，到原告求職時即具備IC專業知識，原告才會任用被告。且系爭契約第4條內容載明「…試用期間三個月內若不適任此項職務乙方（即被告）自請離職…」，被告任職期間未滿3個月，於試用期間離職，故未違約，無須賠償。又被告任職後，於107年11月間在原告公司熟悉工作環境，後於107年12月外派到訴外人三星公司、108年1月到立錡公司等幫原告工作賺錢，原告僅有跟被告說，如有問題可以詢問其他員工，被告認為這不算培訓。被告107年11月薪資27,000元、12月薪資34,000元、108年1月薪資15,000元，合計71,000元，並未如原告所稱該段期間投資在被告身上200,000元以上。再者，被告任職期間發現自我成長有困難，自尊不受尊重，尤其老鳥欺負菜鳥的職場霸凌，是被告離職的主因等語置辯。

（三）並聲明：原告之訴駁回。

三、得心證之理由：

原告主張兩造於107年11月7日簽訂之系爭契約，惟被告於108年1月16日自原告公司提前離職，工作未滿約定之3年期間，依照系爭契約第4條約定，被告應給付原告102,000元作為

01 培訓 IC Layout進階專業技能之費用等情，業據其提出系爭
02 契約、通訊軟體對話紀錄等為證，被告則以前詞置辯，故本
03 件爭點為：（一）系爭契約第4條約定被告應於一個月前提
04 出申請經原告同意後始得離職之條款是否有效？（二）系爭
05 契約第4條約定之最低服務年限條款是否有效？（三）原告
06 請求被告給付102,000元，有無理由？茲分述如下：

07 （一）系爭契約第4條約定被告應於一個月前提出申請經原告同
08 意後始得離職之條款是否有效？

09 1.按「勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短
10 期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作
11 應為不定期契約」、「不定期契約，勞工終止契約時，應
12 準用第16條第1項規定期間預告雇主。」、「雇主依第11
13 條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列
14 各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十
15 日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十
16 日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告
17 之」，勞基法第9條第1項前段、第15條第2項、第16條第1
18 項分別定有明文。次按法律行為，違反強制或禁止之規定
19 者，無效，民法第71條前段亦有明定。又依勞基法第1條
20 規定「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞
21 雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定
22 者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不
23 得低於本法所定之最低標準」。準此，如勞資雙方約定勞
24 工離職需有較勞基法為長之預告期間，係較勞基法為低之
25 勞動條件，該部分約定無效，無效部分，以勞基法之規定
26 取代。

27 2.經查，系爭契約乃不定期勞動契約，被告於107年11月7日
28 到職後，嗣於108年1月15日向原告為離職之表示，被告工
29 作未滿3個月，依前開勞基法之規定，被告終止勞動契約
30 無須預告雇主。然系爭契約第4條約定被告應於一個月前
31 提出申請經原告同意後始得離職，此顯然抵觸上開勞基法

之強制規定而無效。

(二) 系爭契約第4條約定之最低服務年限條款是否有效？

1. 按現行勞基法就雇主與勞工間之勞動契約，雖未設有勞工最低服務期間之限制，或不得於契約訂定勞工最低服務期限暨其違約金之禁止約款，但為保障勞工離職之自由權，兼顧各行業特性之差異，並平衡雇主與勞工雙方之權益，對於是項約款之效力，自應依具體個案情形之不同而分別斷之，初不能全然否定其正當性。又最低服務年限約款適法性之判斷，應從該約款存在之「必要性」與「合理性」觀之。所謂「必要性」，係指雇主有以該約款保障其預期利益之必要性，如企業支出龐大費用培訓未來員工，或企業出資訓練勞工使其成為企業生產活動不可替代之關鍵人物等是。所謂「合理性」，係指約定之服務年限長短是否適當？諸如以勞工所受進修訓練以金錢計算之價值、雇主所負擔之訓練成本、進修訓練期間之長短及事先約定之服務期間長短等項為其審查適當與否基準之類（最高法院96年度台上字第1396號判決參照）。雇主之所以要求勞工有最低服務年限者，往往係因雇主曾經培訓勞工，為其支出特殊之職業訓練、出國受訓、技能養成等費用，並花費相當之培訓時間，乃要求勞工承諾最低之服務年限，作為回饋。是審酌雇主對勞工技能養成支出相當之費用，勞工因而獲有特殊之技能為雇主經營事業所倚重，不可或缺，以及尊重勞工之職業自由等情，基於必要性及衡平之原則，只要該最低服務年限未逾相當合理之期間，應認為有效，並無何違反憲法法律保留原則或違反對等公平原則或法律之強制規定或禁止規定。

2. 本院審酌被告任職之原告公司係一IC設計公司，IC設計人員除須有基礎理論之課程訓練外，亦須長年之實務經驗累積始能勝任，而係屬專門技術人員。而被告雖係電子相關科系畢業，惟至原告公司工作前，並無IC設計工作經驗，此有被告之人事資料表在卷可稽，故兩造始於系爭契約第

01 4條約定：「…甲方（即原告）培訓乙方（即被告）IC La
02 yout專業技能…」；參以證人即原告員工邱金鳳於本院證
03 述：其在原告公司擔任人資，處理人事及會計事務，原告
04 公司業務為IC佈局外包，被告在職期間大約兩個多月，均
05 在接受原告公司的IC佈局培訓及實習，培訓內容為講師即
06 原告法定代理人教授被告如何使用軟體去繪圖，接著由被告
07 實做繪圖，再由講師確認是否正確，原告法定代理人之
08 前曾在思源基金會擔任講師，其不清楚原告法定代理人有
09 無相關證照，但應該有專業知識及相關的工作經驗才能擔
10 任講師，被告在原告公司接受1個多月的培訓，嗣被告於
11 107年12月10日至原告客戶三星公司實習，實習內容為IC
12 佈局，會有資深的員工在旁教導，如有不懂可以問資深員
13 工，其雖不了解被告是否本來就有IC佈局的知識，但如果
14 員工已經具備專業的技能（至少要有2到3年以上相關工作
15 經驗），即可不接受培訓，依被告的履歷表，被告完全沒
16 有在其他公司從事IC佈局的工作經驗，所以才需接受培訓
17 等語，堪認被告至原告公司任職之初，並非可立即投入工
18 作為原告獲取利潤，原告為訓練被告從事IC佈局設計工作
19 ，理應投注相當之訓練時間及資源，況原告法定代理人曾
20 任思源基金會之講師，此為被告所不爭執，顯見被告所辯
21 其任職時即具備IC佈局專業知識，無須接受培訓等語，並
22 非屬實。揆諸上開說明，應認原告有以該約款保障其預期
23 利益之必要性，兩造就系爭契約第4條所約定之最低服務
24 年限，具備「必要性」，堪以認定。

25 3.參酌原告給予被告之起薪為34,000元，單就薪資支出方面
26 判斷，不計原告花費時間精力培訓被告之有形無形付出，
27 且原告為求被告留任原職，提出102,000元之履約獎金，
28 堪認原告對於被告在最低服務年限內所喪失轉換工作自由
29 及生涯規劃之彈性暨年齡逸失利益，已提供適當填補、鼓
30 勵被告長期服務之特別補償措施。本院審酌被告所受進修
31 訓練以金錢計算之價值、原告所負擔之訓練成本、被告進

01 修訓練期間之長短，認應屬允當而具備「合理性」，故認
02 該條款有效。

03 (三) 原告請求被告給付102,000元，有無理由？

04 1.按法律行為之一部分無效者，全部皆為無效。但除去該部
05 分亦可成立者，則其他部分，仍為有效，民法第111條定
06 有明文。然民法第111條但書之規定，非謂凡遇給付可分
07 之場合，均有其適用。尚須綜合法律行為全部之旨趣，當
08 事人訂約時之真意、交易之習慣、其他具體情事，並本於
09 誠信原則予以斟酌後，認為使其他部分發生效力，並不違
10 反雙方當事人之目的者，始足當之（最高法院75年台上第
11 1261號判例意旨參照）。

12 2.觀諸系爭契約第4條之內容，目的係原告基於其行業特性
13 、降低人事之流動、確保成本支出之回收與獲利、提升員
14 工技能等因素之考量，倘被告提前離職，原告原本投入時
15 間、精力培訓被告所負擔之成本即無法回收，方要求被告
16 賠償102,000元作為培訓費用，而非被告未於一個月前提
17 出申請而離職之損害賠償，蓋無論被告有無提前預告離職
18 ，均對原告已支出之費用或所受損害不生影響。綜上，系
19 爭契約第4條關於被告應於一個月前提出申請經原告同意
20 後始得離職之約定，違反勞基法之規定係屬無效，然將該
21 部分除去後，所餘規範被告最低服務年限，否則應賠償10
22 2,000元作為培訓費用之部分仍可成立，無悖於勞基法之
23 立法精神及公共秩序、善良風俗及法律之強制或禁止規定
24 ，應認該約定有效。從而，原告主張被告違反兩造最低服
25 務年限之約定，於108年11月16日間離職，造成原告損失
26 ，依系爭契約第4條之約定，請求被告給付102,000元，為
27 有理由，應予准許。

28 3.至被告辯稱系爭契約第4條亦有載明「試用期間三個月內
29 若不適任此項職務，乙方（即被告）自請離職」，惟原告
30 並未認被告有不適任之情形，被告亦自承其離職主因係發
31 現自我成長有困難、自尊不受尊重、職場霸凌等，自無該

條不適任職務而自請離職之適用。

四、本件係就民事訴訟法第427條訴訟適用簡易程序所為被告敗訴之判決，依同法第389條第1項第3款規定，應依職權宣告假執行，並依同法第392條第2項規定，依職權宣告被告如預供擔保，得免為假執行。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 108 年 6 月 4 日

臺灣彰化地方法院彰化簡易庭

法 官 胡佩芬

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中 華 民 國 108 年 6 月 4 日

書記官 石坤弘